

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI NON
FINANSIAL TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN**
(Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Unit
Sidoarjo)

Achmad Nuchan
Djamhur Hamid
Moch. Soe'oed Hakam
Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya Malang
Email: nukan_ahmad@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan kompensasi non finansial terhadap prestasi kerja karyawan baik secara simultan maupun parsial. Jenis penelitian ini yaitu explanatory research, alat pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarkan kepada karyawan bagian produksi PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Unit Sidoarjo. Sampel penelitian ini sebanyak 60 orang. Analisis data yang dipakai adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan software SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja (X_1) dan kompensasi non finansial (X_2) memiliki hubungan yang kuat terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil analisis yang terdapat pada tabel regresi, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 20,628. Nilai ini lebih besar dari F tabel ($20,628 > 3,159$) dan nilai sig. F sebesar 0,000 lebih kecil dari α (0,05). Sehingga H_0 ditolak, hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X_1) dan kompensasi non finansial (X_2) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y). Disiplin kerja (X_1) dan kompensasi non finansial (X_2) sebagai variabel bebas memberikan kontribusi terhadap prestasi kerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat dengan nilai R Square sebesar 42%. Hasil pengujian hipotesis secara parsial, kompensasi non finansial (X_2) mempunyai pengaruh yang dominan terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Dari hasil analisis deskriptif diketahui bahwa nilai mean disiplin kerja (X_1) adalah sebesar 3,97. Nilai mean dari kompensasi non finansial (X_2) adalah sebesar 3,80. Nilai mean prestasi kerja karyawan (Y) yaitu sebesar 3,70.

Kata kunci: disiplin kerja, kompensasi non finansial, prestasi kerja karyawan

1. PENDAHULUAN

Setiap perusahaan didirikan dengan tujuan untuk mencapai keuntungan yang optimal. Tujuan tersebut akan dapat tercapai apabila perusahaan melaksanakan aktivitas usaha tidak menyimpang dari rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Rencana yang telah ditetapkan secara matang dan diputuskan bersama dengan semua pihak, bisa terlaksana apabila ada kerja sama yang baik antara perusahaan

dengan pihak karyawan. Karyawan merupakan unsur penting dalam perusahaan, sehingga keberadaannya harus diperhatikan agar karyawan bekerja secara maksimal untuk mengembangkan dirinya dan mampu mengembangkan organisasi.

Pendayagunaan karyawan dalam perusahaan bukan merupakan persoalan yang mudah dan sederhana, akan tetapi memerlukan pemikiran yang serius terutama bagi perusahaan atau organisasi

yang banyak menggunakan tenaga kerja manusia. Semua organisasi atau perusahaan pasti mempunyai standar perilaku yang harus dilakukan dalam hubungannya dengan pekerjaan, baik secara tertulis maupun tidak tertulis, dan menginginkan para pegawai untuk mematuhi sebagai upaya untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, tetapi dalam kenyataannya sering terjadi pegawai sebagai manusia mempunyai kelemahan, yaitu tidak disiplin. Oleh karena itu, peningkatan disiplin menjadi faktor penting dalam manajemen sumber daya manusia, sebagai faktor penting dalam peningkatan hasil kerja karyawan.

Disiplin digunakan untuk mengarahkan agar karyawan dalam melaksanakan pekerjaan tidak melanggar aturan yang telah dibuat. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal sehingga hal tersebut akan menghambat perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Dalam suatu perusahaan yang tenaga kerjanya kurang disiplin dalam melakukan tugasnya, maka prestasi kerjanya akan menurun. Faktor sumber daya manusia dilihat dari segi kedisiplinan karyawan harus mendapatkan perhatian khusus dari pihak perusahaan agar dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Disiplin sangat diperlukan baik oleh individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Apabila karyawan suatu perusahaan memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi, maka prestasi kerja karyawan akan mengalami peningkatan. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh (Hasibuan, 2010:193)

bahwa “Semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.” Dengan adanya disiplin, maka karyawan akan taat dalam bekerja sehingga prestasi kerjanya juga ikut meningkat dan tujuan dari organisasi perusahaan bisa tercapai. Untuk menjalankan kedisiplinan karyawan maka perlu ditetapkan peraturan yang harus dipatuhi oleh para karyawan. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Dengan kata lain kedisiplinan suatu perusahaan dikatakan baik, jika sebagian besar karyawan mentaati peraturan-peraturan yang ada.

Karyawan cenderung berpendapat bahwa besarnya kompensasi yang mereka terima secara tidak langsung merupakan penilaian terhadap kerja mereka oleh organisasi. Salah satu cara efektif yang dapat merangsang prestasi kerja karyawan adalah penerapan sistem kompensasi. Dengan pemberian kompensasi karyawan merasa mendapat perhatian dan pengakuan terhadap prestasi yang dicapainya, sehingga semangat kerja dan sikap loyal karyawan akan lebih baik. Kompensasi memiliki dua aspek kepentingan, yaitu perusahaan dan untuk karyawan itu sendiri. Bagi perusahaan, kompensasi dilaksanakan dengan maksud untuk mempertahankan karyawan yang berprestasi dan memotivasi karyawan yang kurang berprestasi. Bagi karyawan, selain mendorong mereka untuk bekerja lebih giat, pemberian kompensasi dimaksudkan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Apabila kesejahteraan karyawan tercukupi maka

karyawan akan bekerja menjadi lebih baik dan diharapkan berpengaruh pula terhadap prestasi kerjanya.

Kompensasi non finansial terdiri dari pekerjaan itu sendiri dan lingkungan kerja. Dalam perusahaan biasanya kompensasi non finansial kurang diperhatikan, padahal karyawan juga berhak untuk mendapatkannya. Dengan adanya kompensasi non finansial, karyawan akan merasa nyaman dan tidak terganggu dalam bekerja. Saat ini banyak karyawan yang mengeluhkan masalah kejenuhan terhadap pekerjaan. Umumnya kejadian seperti ini sering terjadi pada karyawan di berbagai perusahaan dan khususnya pada karyawan yang masanya kerjanya sudah lama. Sebab biasanya mereka hanya mengerjakan pekerjaan yang itu-itu saja ditambah lagi kurang perhatiannya pimpinan perusahaan.

Menurut (Hasibuan, 2010:94) prestasi kerja adalah “Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.” Prestasi kerja karyawan akan membawa dampak bagi karyawan yang bersangkutan maupun perusahaan tempat ia bekerja. Bagi karyawan, tingkat prestasi yang tinggi dapat memberikan keuntungan tersendiri, seperti meningkatkan gaji, memperluas kesempatan untuk dipromosikan, menurunkan kemungkinan untuk didemosikan, serta membuat ia semakin ahli dan berpengalaman dalam bidang pekerjaannya. Sebaliknya tingkat prestasi karyawan yang rendah menunjukkan bahwa karyawan tersebut sebenarnya tidak kompeten dalam pekerjaannya, akibatnya ia sukar untuk dipromosikan ke jenjang pekerjaan yang

tingkatannya lebih tinggi, memperbesar kemungkinan untuk didemosikan, dan pada akhirnya dapat juga menyebabkan karyawan tersebut mengalami pemutusan hubungan kerja.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dilihat bahwa bagi kebanyakan orang kompensasi mempunyai kekuatan mempengaruhi perilaku keanggotaan mereka dan prestasi kerja. Sikap mereka dalam menghadapi pekerjaan menjadi lebih baik, bahkan kemudian dapat diharapkan untuk keikutsertaan mereka secara sukarela dalam mewujudkan tujuan organisasi baik secara individu maupun kelompok.

PT. JAPFA COMFEED INDONESIA. Tbk Unit Sidoarjo sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dalam pengolahan pakan ternak, selalu menghadapi persaingan yang ketat. Dalam menghadapi persaingan yang semakin tinggi di antara perusahaan sejenis maka pihak perusahaan harus dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan yang menunjukkan kemampuan dan keahlian karyawan baik secara kuantitas dan kualitas. Dengan disiplin kerja yang tinggi, maka diharapkan karyawan akan bekerja lebih giat untuk mewujudkan prestasi kerja yang optimal. Serta dengan adanya kompensasi berupa non finansial yang sesuai akan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawannya dan perselisihan antara karyawan dengan organisasi dapat terhindarkan. Bertitik tolak dari permasalahan di atas, maka peneliti mempunyai suatu pemikiran untuk mengetahui mengenai disiplin kerja (X_1) dan kompensasi non finansial (X_2) serta pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan.

2. KAJIAN PUSTAKA

2.1 Disiplin Kerja

Menurut (Simamora, 2006:610), “Disiplin (*discipline*) adalah prosedur yang mengkoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi.” Menurut (Rivai, 2010:825) mengemukakan “Disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Seorang karyawan yang dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat asas, bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan.”

2.2 Kompensasi Non Finansial

Menurut (Swasto, 2011:79), “Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi tenaga dan pikiran yang telah disumbangkan pada organisasi.” Menurut (Simamora, 2006:646) kompensasi non finansial dapat dilihat dari:

1. Pekerjaan dapat berupa: Tugas yang menarik, Tantangan bekerja, Tanggung jawab terhadap pekerjaan, Kesempatan mendapatkan pengakuan, Tujuan yang ingin dicapai/rasa pencapaian.
2. Lingkungan kerja dapat berupa: Kebijakan yang sehat, Supervisi yang kompeten, Lingkungan kerja yang nyaman, Kerabat kerja yang menyenangkan

2.3 Prestasi Kerja Karyawan

Menurut (Hasibuan, 2010:94) prestasi kerja adalah: “suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”. Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:67).

3. Hipotesis

- H1: Diduga ada pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja (X_1) dan kompensasi non finansial (X_2) secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan (Y)
- H2: Diduga ada pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja (X_1) secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan (Y)
- H3: Diduga ada pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi non finansial (X_2) secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan (Y)

4. METODE

Metode penelitian yang dipergunakan adalah *explanatory research* (penelitian penjelasan). Penelitian *Explanatory* adalah suatu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antar variabel penelitian dan pengujian hipotesa. Dari penelitian ini dapat diketahui seberapa jauh variabel disiplin kerja dan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan. Alasan digunakannya penelitian penjelasan ini adalah untuk mendapatkan hasil yang diharapkan. Dalam penelitian ini

digunakan suatu hipotesis yang berkaitan dengan analisis data yang diteliti, disertai dengan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan dokumentasi. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2010:13), “Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, sehingga kesimpulan hasil penelitian dapat digeneralisasikan pada populasi dimana sampel tersebut diambil.” Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di bagian produksi pada PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Unit Sidoarjo. Dalam menentukan jumlah sampel digunakan rumus Slovin.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *simple random sampling*, atau yang disebut juga dengan metode pengambilan sampel secara acak sederhana. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, uji F (uji simultan) dan uji t (uji parsial).

5. HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Analisis Deskriptif

Tabel 1 Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X₁), Kompensasi Non Finansial (X₂), dan Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Variabel	Indikator	Mean
Disiplin Kerja (X ₁)	1. Menyelaraskan	4,03
	2. Orientasi terhadap	4,23
	3. Menjelaskan	3,72
	4. Memungkinkan	3,77
	5. Pemberian	3,60
	6. Pemberian	3,97
	7. Hukuman dapat	4,22
	8. Teguran lisan atau	4,03
	9. Pemberian skorsing	3,95
	10. Dipecat	4,18
Kompensasi Non Finansial (X ₂)	1. Pemberian tugas-	3,27
	2. Tantangan dalam	3,73
	3. Tanggung jawab	4,22
	4. Pengakuan	3,48
	5. Rasa pencapaian	3,55
	6. Suasana lingkungan	4,28
	7. Kebijakan yang	3,92
	8. Kerabat kerja yang	3,93
	9. Supervisi yang	3,77
	10. Kondusif	4,28
	11. Dapat pujian	3,33
Prestasi Kerja Karyawan (Y)	1. Jumlah hasil kerja	4,12
	2. Jumlah hasil kerja	3,18
	3. Jumlah hasil kerja	3,77
	4. Mutu hasil kerja	3,60
	5. Mutu hasil kerja	3,35
	6. Mutu hasil kerja	3,88
	7. Waktu penyelesaian	3,92
	8. Waktu penyelesaian	3,48

5.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut (Arikunto, 2010:339), Analisis regresi linear berganda merupakan yang menjelaskan tentang hubungan antara satu *dependent variable* dengan dua atau lebih *independent variable*. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui Disiplin

Kerja (X_1) dan Kompensasi Non Finansial (X_2), terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) secara simultan maupun parsial. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20 *for windows*. Hasil analisis regresi berganda dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2 Rekapitulasi Analisis Regresi Berganda Antara Disiplin Kerja (X_1) dan Kompensasi Non Finansial (X_2) Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Variabel	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig
	(B)	Beta		
Constant	6,653		2,737	0,007
Disiplin kerja (X_1)	0,338	0,198	3,042	0,003
Kompensasi non finansial (X_2)	0,301	0,217	3,143	0,002
R ²			0,520	
F _{Hitung}			20,628	
F _{Tabel}			3,159	
Sig F			0,000	
T _{tabel}			2,002	
α			0,05	

Sumber: data primer yang diolah (2013)

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

1. Persamaan regresi berganda yang dihasilkan adalah:

$$Y = 9,673 + 0,304 X_1 + 0,276 X_2 + e$$

Adapun interpretasi dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

- a. $b_0 = 9,673$

Nilai konstan ini menunjukkan bahwa apabila tidak ada variabel bebas (disiplin kerja, kompensasi non finansial) maka variabel Prestasi Kerja Karyawan adalah sebesar 9,673. Dalam arti kata Prestasi Kerja Karyawan meningkat sebesar 9,673 sebelum atau tanpa adanya variabel disiplin

kerja dan kompensasi non finansial (dimana X_1 dan $X_2 = 0$).

- b. $b_1 = 0,304$

Nilai parameter atau koefisien regresi b_1 ini menunjukkan bahwa setiap variable disiplin kerja meningkat 1 kali, maka Prestasi Kerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,304 kali atau dengan kata lain setiap peningkatan Prestasi Kerja Karyawan dibutuhkan variabel disiplin kerja sebesar 0,304 dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap ($X_2 = 0$).

- c. $b_2 = 0,276$

Nilai parameter atau koefisien regresi b_2 ini menunjukkan bahwa setiap variable kompensasi non finansial meningkat 1 kali, maka Prestasi Kerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,276 kali atau dengan kata lain setiap peningkatan Prestasi Kerja Karyawan dibutuhkan variabel kompensasi non finansial sebesar 0,276 dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap ($X_1 = 0$).

2. Berdasarkan tabel regresi di atas diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,420 atau 42%. Artinya bahwa keragaman prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh 42% variabel bebas disiplin kerja dan kompensasi non finansial. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 58% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

5.3 Pengujian Hipotesis

5.3.1 Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yaitu disiplin kerja (X_1) dan kompensasi non finansial (X_2)

mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel prestasi kerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis yang terdapat pada tabel regresi di atas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 20,628. Nilai ini lebih besar dari F tabel ($20,628 > 3,159$) dan nilai sig. F lebih kecil dari α (0,05). Sehingga H_0 ditolak, hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X_1) dan kompensasi non finansial (X_2) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y).

5.3.2 Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas yaitu disiplin kerja (X_1) dan kompensasi non finansial (X_2) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat Prestasi Kerja Karyawan (Y), serta untuk melihat variabel bebas manakah yang paling dominan pengaruhnya.

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh hasil sebagai berikut:

- Variabel disiplin kerja (X_1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,212 dengan signifikansi sebesar 0,031. Karena $|t_{hitung}| > t_{tabel}$ ($2,212 > 2,002$) atau sig. $t < 5\%$ ($0,031 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y).
- Variabel kompensasi non finansial (X_2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,335 dengan signifikansi sebesar 0,023. Karena $|t_{hitung}| > t_{tabel}$ ($2,335 > 2,002$) atau sig. $t < 5\%$ ($0,023 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel kompensasi non finansial (X_2) berpengaruh signifikan terhadap

variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Untuk menentukan variabel bebas yang paling dominan dalam mempengaruhi nilai variabel terikat dalam suatu model regresi linier, maka digunakan nilai Koefisien Beta (*Beta Coefficient*). Koefisien tersebut *standardized coefficient*. Berdasarkan tabel hasil analisis regresi terlihat bahwa variabel yang memiliki koefisien beta tertinggi terdapat pada variabel kompensasi non finansial (X_2) dengan nilai koefisien beta sebesar 0,356. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi variabel prestasi kerja karyawan adalah variabel kompensasi non finansial.

6. Pembahasan

6.1 Pengaruh signifikan disiplin kerja (X_1) dan kompensasi non finansial (X_2) secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja dan kompensasi non finansial secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel prestasi kerja karyawan. Besarnya pengaruh dapat diketahui melalui sig. F sebesar 0,000 lebih kecil dibandingkan α sebesar 0,05 sehingga H_0 ditolak, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X_1) dan kompensasi non finansial (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y).

Kontribusi dari variabel bebas secara bersama-sama dapat dilihat dari nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,420. Hal ini berarti bahwa variabel disiplin kerja dan kompensasi non finansial secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap variabel prestasi kerja karyawan sebesar 42%, sedangkan

sisanya sebesar 58% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Variabel lain tersebut yaitu pelaksanaan *personal control* dan perencanaan karier. Berdasarkan pada teori yang dikemukakan oleh Siagian (2010:227-228) bahwa “Pelaksanaan Pengawasan para pegawai didalam melakukan pekerjaannya dapat sesuai apa yang diharapkan perusahaan dan apabila terjadi penyimpangan yang dibuat karyawan agar segera diadakan tindakan perbaikan.” Dengan adanya pengawasan pegawai (*personal control*) akan mempunyai semangat kerja, sehingga prestasi kerja dapat ditingkatkan. Perencanaan karier akan dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan prestasinya dan bagi perusahaan sendiri akan membantu dalam menyediakan karyawan yang berkualitas dalam memenuhi kebutuhan perusahaan. Seperti pendapat dari (Handoko, 2010:131) “Kegiatan paling penting untuk memajukan karier adalah prestasi kerja yang baik, karena hal ini mendasar semua kegiatan pengembangan karier lainnya, kemajuan karier sangat tergantung pada prestasi kerjanya (*performance*).” Berdasarkan hasil deskriptif rata-rata jawaban responden menyatakan bahwa prestasi kerja yang diraih oleh karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Unit Sidoarjo telah sesuai dengan harapan karyawan yang dapat dilihat dari hasil distribusi item-item prestasi kerja karyawan (Y) dengan rata-rata sebesar 3,70.

6.2 Pengaruh signifikan disiplin kerja (X_1) dan kompensasi non finansial (X_2) secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan (Y)

a. Variabel disiplin karyawan (X_1)

Berdasarkan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin karyawan semakin meningkat, maka prestasi kerja karyawan akan semakin meningkat, sebaliknya jika disiplin kerja semakin menurun maka prestasi kerja karyawan akan menurun. Hal ini ditegaskan oleh (Simamora, 2006:611) “Jika seorang karyawan memiliki disiplin yang rendah maka akan mengundang beragam masalah seperti moral kerja yang rendah, karyawan menjadi tidak produktif dan tidak ada kepercayaan antara atasan dan bawahan. Sehingga diperlukan sikap disiplin bagi para karyawan agar memacu karyawan untuk meningkatkan prestasi kerjanya yang pada akhirnya dapat menghasilkan pencapaian dalam pengembangan karir karyawan itu sendiri.” Hasil penelitian disiplin kerja PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Unit Sidoarjo terhadap prestasi kerja karyawan yang terdiri dari disiplin preventif, disiplin korektif dan disiplin progresip menunjukkan bahwa indikator tersebut akan meningkatkan prestasi kerja karyawan dan mempunyai pengaruh yang signifikan dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil deskriptif rata-rata jawaban responden pada variabel disiplin kerja (X_1) sebesar 3,97 yang menunjukkan sudah baik.

b. Variabel kompensasi non finansial (X_2)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kompensasi non finansial secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan dan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi non finansial semakin meningkat, maka prestasi kerja karyawan akan semakin meningkat, sebaliknya jika kompensasi non finansial semakin menurun maka prestasi kerja karyawan akan menurun. Hasil penelitian kompensasi non finansial PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Unit Sidoarjo terhadap prestasi kerja karyawan yang terdiri dari pekerjaan itu sendiri dan lingkungan kerja menunjukkan bahwa indikator tersebut akan meningkatkan prestasi kerja karyawan dan mempunyai pengaruh yang signifikan dalam penelitian ini. Hasil dari analisis regresi dalam penelitian ini diketahui bahwa variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan adalah variabel kompensasi non finansial. Pengaruh dominan ini diketahui berdasarkan koefisien beta tertinggi yaitu 0,356 dan t setinggi yaitu 2,335 dan probabilitas sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Berdasarkan hasil deskriptif rata-rata jawaban responden pada variabel kompensasi non finansial (X_2) sebesar 3,80 yang menunjukkan sudah baik. Variabel kompensasi non finansial lebih besar pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan karena karyawan dapat merasakan langsung manfaat dari kompensasi non finansial dalam bekerja.

Dengan melihat distribusi frekuensi kompensasi non finansial,

Nilai rata-rata yang dihasilkan pada variabel kompensasi non finansial (X_2) sebesar 3,80 berada pada kategori tinggi, sehingga kompensasi non finansial pada PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Unit Sidoarjo tergolong tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa kompensasi non finansial yang berkaitan dengan pekerjaan dan lingkungan kerja sudah diberikan perusahaan dengan baik. sehingga karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan tidak merasa jenuh dalam melakukan pekerjaan yang sama setiap hari. Agar pekerjaan tidak monoton maka perlu adanya variasi dalam pekerjaan sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi. Kompensasi non finansial yang diperoleh karyawan sangat membantu dalam kegiatannya dalam bekerja di perusahaan. Dengan adanya kompensasi non finansial yang diberikan perusahaan diharapkan akan mampu memotivasi karyawan untuk bekerja keras dalam upaya meningkatkan prestasi kerja sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Prestasi kerja karyawan yang tinggi ini semakin memudahkan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Unit Sidoarjo untuk mencapai tujuan yang telah dibuat.

7. KESIMPULAN DAN SARAN

7.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan pada karyawan tetap PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk unit Sidoarjo tentang pengaruh disiplin kerja dan kompensasi non finansial terhadap prestasi kerja karyawan, maka disimpulkan bahwa:

1. Disiplin kerja dan kompensasi non finansial pada PT. Japfa Comfeed

Indonesia, Tbk unit Sidoarjo sudah baik, yang ditunjukkan dengan rata-rata jawaban responden pada masing-masing variabel disiplin kerja (X_1) sebesar 3,97 dan kompensasi non finansial (X_2) sebesar 3,80.

2. Rata-rata jawaban responden menyatakan bahwa prestasi kerja yang diraih oleh karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk unit Sidoarjo telah sesuai dengan harapan karyawan yang dapat dilihat dari hasil distribusi item-item prestasi kerja karyawan (Y) dengan rata-rata sebesar 3,70.
3. Disiplin karyawan dan kompensasi non finansial memberikan kontribusi terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 42%, sedangkan sisanya yaitu 58% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini seperti pelaksanaan *personal control* dan perencanaan karier.
4. Berdasarkan hasil pengujian regresi linier berganda secara simultan, diketahui bahwa sig. F sebesar 0,000 lebih kecil dibandingkan α sebesar 0,05 sehingga H_0 ditolak, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan.
5. Berdasarkan hasil pengujian analisis regresi linier berganda secara parsial, membuktikan adanya pengaruh variabel disiplin kerja (X_1) terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y) dengan probabilitas atau signifikansi t sebesar 0,031 ($p < 0,05$) sehingga H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas disiplin kerja (X_1) terhadap variabel terikat prestasi kerja karyawan (Y). Variabel kompensasi

non finansial (X_2) mempunyai pengaruh terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y). Hal ini dapat dibuktikan dengan probabilitas atau signifikansi t sebesar 0,023 ($p < 0,05$) sehingga H_0 ditolak. Hasil pengujian ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas kompensasi non finansial (X_2) terhadap variabel terikat prestasi kerja karyawan (Y).

7.2 Saran

Saran-saran yang dapat disampaikan peneliti berkenaan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sehubungan dengan pengaruh kompensasi non finansial terhadap prestasi kerja karyawan memiliki pengaruh yang dominan berdasarkan tabel hasil analisis regresi terlihat bahwa variabel yang memiliki koefisien beta tertinggi terdapat pada variabel kompensasi non finansial (X_2) dengan nilai koefisien beta sebesar 0,356, maka PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk unit Sidoarjo diharapkan dapat lebih meningkatkan kebutuhan karyawan akan kompensasi non finansial, baik dari pekerjaan maupun lingkungan kerja karyawan agar karyawan merasa dihargai dan tidak jenuh dalam bekerja sehingga prestasinya menjadi lebih baik.
2. Berdasarkan distribusi jawaban responden mengenai menjelaskan perilaku karyawan yang tepat hendaknya karyawan mendapatkan penjelasan mengenai perilaku yang tepat/benar selama bekerja sehingga dapat meminimalkan pelanggaran peraturan yang ada di perusahaan.
3. Mengingat perusahaan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk unit Sidoarjo merupakan salah satu

perusahaan besar maka hendaknya dapat meningkatkan disiplin dan kompensasi non finansial karyawannya khususnya di bagian produksi. Bagaimanapun juga bagian produksi merupakan jantung utama kegiatan menghasilkan produk berupa pakan ternak, sehingga karyawan tidak jenuh dan prestasi kerjanya meningkat.

4. Dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti, maka masih terdapat keterbatasan dalam hal-hal yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan, karena prestasi kerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh disiplin dan kompensasi non finansial saja melainkan masih banyak variabel yang mempengaruhi. Variabel lain yang mempengaruhi prestasi kerja sebesar 58%, yang dirasa masih sangat besar pengaruhnya daripada disiplin kerja dan kompensasi non finansial sehingga diharapkan peneliti berikutnya untuk melakukan penelitian dengan menambahkan variabel lain yang mempengaruhi prestasi kerja seperti pelaksanaan *personal control* dan perencanaan karier.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Handoko, T. Hani. 2010. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, Edisi II. Cetakan Ketujuh belas. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2010. *Organisasi & Motivasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara

Rivai, Veithzal. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan; Dari Teori Ke Praktek*. Cetakan ke-3. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Siagian, Sondang. P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan kedelapan belas. Jakarta : Bumi Aksara.

Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi III. Yogyakarta : STIE YKPN.

Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 2006. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: PT Pustaka LP3ES Indonesia.

Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. ALFABETA

Swasto, Bambang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Bayumedia: Malang.